

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ**

### **РОЛЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ**

**Ю.В. Астахов,**

*кандидат социологических наук,  
доцент, докторант кафедры социальных технологий,  
заведующий базовой кафедрой социологии и социальных технологий  
Института управления, НИУ «БелГУ»*

**А.В. Баландина,**

*магистрант Института управления, НИУ «БелГУ»*

**С.М. Мамедова,**

*студент Института управления, НИУ «БелГУ»*

В современных условиях прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах для органов местного самоуправления, вопросы их подготовки, переподготовки, повышения квалификации и опережающего образования по стандартам третьего поколения находятся в центре внимания органов власти и управления. Известно, что на муниципальную службу, как правило, принимаются специалисты различных областей экономики, социальной сферы, представители бизнес-структур, молодые ученые. При этом считается, что квалифицированный служащий должен быть еще и управленцем, менеджером, т.е. обладать управленческой подготовкой, полученной в специализированном Высшем учебном заведении, иметь опыт работы в трудовом, учебном коллективе, в бизнес-структурах. Однако, среди муниципальных служащих, занятых в исполнительно-распорядительных органах муниципальной власти мало специалистов, имеющих образование по направлению подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление», 38.03.01. «Экономика», 09.03.02. «Информационные системы и технологии», 38.03.02. «Менеджмент», 40.03.01. «Юриспруденция», 39.03.01. «Социология»[1].

Рыночные отношения, внутренняя и внешняя среда, санкции, введенные против России (сильный доллар, низкие цены на сырье, проекты ЕС по вытеснению Российской Федерации и ее бизнес структур с рынков топлива, физическое сжатие товарных потоков со странами-соседями), расширение функций государства требуют от топ-менеджеров, муниципальных служащих органов муниципального управления качественно улучшенных профессиональных знаний, инновационных кадров и технологий в управлении.

Современные условия жизни местных сообществ, расширение функций государства требует от современного муниципального служащего качественно улучшенных знаний. В нынешних условиях и темпах правовых, экономических, управленческих и социально-технологических знаниях способы работы и технологии устаревают особенно быстро. К тому же федеральный закон «О муниципальной службе в РФ» предполагает проведение аттестации муниципальных служащих не реже одного раза в три года. Следовательно, как мы полагаем, 25%-30% муниципальных служащих должны ежегодно повышать свою деловую квалификацию». Проведенные социологические исследования в муниципальных образованиях ЦФО свидетельствуют о том, что муниципальные служащие испытывают потребность в управленческих, кадровых, информационно-аналитических, нормативно-правовых, экономических знаниях, желают освоить информационные методы работы и технологии, адекватные сегодняшним условиям жизни Российского общества.

Вместе с тем необходимо отметить, что одна из актуальных проблем нашего времени отсутствие у большинства муниципальных служащих профильного базового образования по направлению 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление».

Так, к примеру, в администрации города Белгорода в 2013 году из 574 муниципальных служащих только 38 или 6% имели базовое образование по данной специальности, а по состоянию на 01.01.2016 года соответственно из 532 муниципальных служащих 42 или (8,3%) имели специальность по направлению 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление», плюс к этому только 5 служащих в 2015 году закончили магистратуру в Институте управления НИУ «БелГУ» по данному направлению подготовки, еще 3 продолжают заочное обучение в магистратуре[4].

Кроме данного учебного заведения, расположенного в городе Белгороде подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации муниципальных служащих занимаются Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, филиалы Академии, расположенные в Орле, Липецке и Тамбове. Также специалистов по данному направлению подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» в городе Воронеже готовит МОУ ВПО «Воронежский институт экономики и социального управления».

Итак, мы видим, что возможность получения базового образования по специальности государственное и муниципальное управление в ЦФО, а также пройти переподготовки и повысить свою квалификацию и получить диплом специалиста, бакалавра или магистра практически в каждом регионе имеется. Но здесь необходима политическая воля руководителей кадровых служб и топ-менеджеров органов муниципальной власти и управления.

Административная и муниципальная реформы в новой России требуют уделить особое внимание проблеме кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований. Известно, что политика реализуется людьми, поэтому в эпоху реформ предъявляются более жесткие требования к профессиональному уровню муниципальных служащих. Именно их профессионализм, компетентность и креативность способны вывести страну, регионы, муниципальные образования из кризиса.

В этой связи нами проведены социологические исследования по теме «Проблемы кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований» в четырех регионах ЦФО, которые выявили, что проблема успешного функционирования органов муниципального управления – это проблема эффективного управления муниципальными кадрами. Исследования и муниципальная практика выявили значительное расхождение между процессами устойчивого социально-экономического реформирования и кадровым обеспечением муниципальной реформы[3].

Состояние кадрового корпуса органов местного самоуправления все еще не в полной мере соответствует содержанию и характеру преобразований в обществе, реформированию муниципальной службы, нормативным требованиям законов Российской Федерации, Указов Президента Российской Федерации, законов Белгородской, Курской, Воронежской и Липецкой областей по работе с кадрами, адаптация муниципальных служащих к рыночным отношениям, проблемам импортозамещения и кадровому обеспечению устойчивого развития муниципальных образований происходит медленно и противоречиво, а в ряде местных сообществ формально:

- не всегда в полном объеме на муниципальной практике применяются положения (новеллы) федеральных законов «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2006 года №131-ФЗ, «о муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 года №25-ФЗ, Указов Президента РФ по организации работы с кадрами;

- региональная и муниципальная кадровая политика пока слабо влияет на обновление (ротацию) управленческих кадров, управленческий кадровый резерв в ряде муниципальных образований составляется формально и не способствует дальнейшей профессионализации муниципальных кадров их росту и карьерной стратегии;

- отсутствуют механизмы реализации социальных гарантий и прав, установленные нормативно-правовыми документами;

- руководители управлений персонала (кадровых служб) и структурных подразделений администрации городов, районов слабо отслеживают перспективы и тенденции работы с кадрами, не всегда осознают необходимость системной, индивидуальной работы с кадрами, слабо владеют современными кадровыми технологиями;
- в практику работы руководителей структурных органов местного самоуправления подразделений медленно внедряется информационно-аналитическое обеспечение работы с кадрами;
- кадровые службы управления персоналом в основном занимаются лишь вопросами учета кадров, имеют низкий организационный статус, являются слабыми в профессиональном отношении. Менеджеры, их возглавляющие, не имеют базовое образование по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом»;
- руководство кадрами осуществляют в основном руководителями структурных подразделений без какого-либо значительного влияния управления персоналом (кадровых служб);
- кадровые службы в администрациях городов и районов не являются аналитико-информационным, методическим, координирующим центром по развитию и рациональному использованию кадрового потенциала муниципальных сообществ;
- технологизация профессиональной деятельности муниципальных служащих путем формирования их социально-технологической культуры все еще не способствует сбалансированности ее элементов и не направлена к высокоэффективному функционированию органов местного самоуправления;
- имеющий аппарат и инструментарий статистического и социологического анализа протекающих кадровых процессов в органах муниципального управления либо вообще отсутствует, либо давно устарел. Интеллектуальное содержание муниципального управления, профессиональная основа, информационно-аналитическое обеспечение (что и составляет важнейший компонент той среды, в которой протекают кадровые процессы) требуют существенного изменения. Необходима разработка методологических оснований, выработка определенной терминологии, системы комплексных мер и инновационных подходов для цивилизационного развития специалистов (муниципальных служащих) и местных сообществ [2].

Таким образом, актуальность данного социологического исследования в целом определяется тем, что разностороннее изучение современных проблем кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований, функционирования и развития органов местного самоуправления Российской Федерации, их организационных особенностей, позволяет решать многие задачи активизации их деятельности, оптимизировать их взаимодействия с государственной службой, хозяйствующими субъектами, бизнес сообществом, институтами гражданского общества, политическими партиями и с населением местных сообществ в рамках государственно-муниципально-частного партнерства.

## Литература

1. Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: монография / Ю.В. Астахов, В.И. Патрушев. – Белгород-Москва: Бел. обл. тип., 2014. с. – 220-221
2. Астахов, Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI в. : монография / Ю.В. Астахов. – Белгород: ООО «Эпицентр», 2015. – с. 227-278
3. Информация Управления кадровой политики по статистическим показателям администрации города Белгорода по состоянию на 01.01.2016 г.
4. Результаты социологических исследований по теме: «Проблемы кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований 2015 г.»